

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

План:

- 3.1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства
- 3.2. Акти соціального партнерства у трудовому праві
- 3.3. Поняття, ознаки та значення колективного договору
- 3.4. Стадії укладення і виконання колективного договору
- 3.5. Поняття та особливості ринку праці
- 3.6. Поняття та ознаки зайнятості населення
- 3.7. Права та гарантії особи з питань зайнятості населення
- 3.8. Система та повноваження суб'єктів з питань зайнятості населення
- 3.9. Організаційно-правові механізми забезпечення (сприяння) зайнятості населення
- 3.10. Соціальне страхування на випадок безробіття
- 3.11. Правовий статус безробітного у трудовому праві
- 3.12. Відповідальність за порушення законодавства з питань зайнятості населення

3.1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства

Ефективність та дієвість ринкових відносин з питань праці лежить у площині гармонійного поєднання інтересів суспільства, особи і держави. В умовах розбудови в Україні громадянського суспільства первинну роль набувають права та інтереси особи з питань праці. Однак сучасні механізми їх реалізації та гарантування, як свідчить міжнародний та національний досвід, потребують вироблення дієвих засад та принципів партнерства суспільства, працівників та роботодавців, а також держави. По-перше, в умовах громадянського суспільства партнерство його інститутів та держави є ключовою передумовою соціального миру та злагоди. По-друге, соціально-правова взаємодія суспільства та держави дозволяє виявити та усунути прогалини у чинному трудовому законодавстві, його

розвити та на цій основі забезпечити більш стале і стабільне функціонування відносин з питань праці. По-третє, партнерство працівників та роботодавця з питань праці дозволяє забезпечити належне функціонування трудових відносин.

У демократичних умовах розвитку ринкових відносин з питань праці соціальне партнерство є відносно новим явищем. Інститут соціального партнерства є ключовим для суспільства і держави. У правовому сенсі інститут соціального партнерства набуває актуальності в трудовому праві. Правовою основою соціального партнерства виступають норми Конституції України, міжнародних договорів, КЗпП України, Законів України «Про колективні договори, угоди», «Про соціальний діалог в Україні», інших актів трудового законодавства України. Доречно наголосити, що в законодавстві України для позначення соціального партнерства вживається термін «соціальний діалог». За змістом Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (ст. 1) соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. З цього приводу можна зробити принаймні декілька застережень: а) виходячи з такого визначення, очевидно, що у даному разі йдеться не про діалог, а про соціальне партнерство як більш стале і стабільне соціально-правове явище; б) діалог передбачає нетривале спілкування (взаємодію). Тому логічним було б саме вести мову про соціальне партнерство.

Основними принципами соціального партнерства є наступні: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Прикметною рисою соціального партнерства є те, що воно здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. До сторін соціального партнерства належать: 1) на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України; 2) на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади; 3) на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального партнерства можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством; 4) на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Соціальному партнерству покликана сприяти Національна тристороння соціально-економічна рада.

Національна тристороння соціально-економічна рада – постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального партнерства. Цей орган складається з рівної кількості

повноважних представників сторін соціального партнерства національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах: 1) 20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, що мають статус всеукраїнських; 2) 20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, що мають статус всеукраїнських; 3) 20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Делегування членів профспілкової сторони і сторони роботодавців здійснюється відповідно до закону. Кожна сторона Національної ради із свого складу визначає співголову та його заступників. Строк повноважень членів Національної ради становить шість років. Питання позбавлення повноважень члена Національної ради у зв'язку з неналежним виконанням ним обов'язків або з інших причин належить до компетенції кожної із сторін. До основних завдань Національної ради належать: 1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального партнерства щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері; 2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин. Крім того, Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального партнерства щодо: формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин; проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм; державних соціальних стандартів та рівня оплати праці; основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік; ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців; створення

сприятливого середовища для розвитку соціального партнерства, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства; впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального партнерства; інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави. Слід зауважити, що пропозиції та рекомендації, прийняті в межах компетенції Національної ради та схвалені її рішенням, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані. Для участі у розгляді цих рішень можуть запрошуватися члени Національної ради. Також доречно наголосити, що Національна рада має право: звертатися з пропозиціями щодо регулювання відносин в економічній та соціально-трудовій сферах, схваленими її рішеннями, до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань; делегувати своїх представників для участі у розгляді органами виконавчої влади, професійними спілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями питань соціальної та економічної політики і трудових відносин; одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань; співпрацювати з органами соціального партнерства інших держав, міжнародними організаціями. Для організаційного, інформаційного, методичного та матеріально-технічного забезпечення Національної ради Президентом України утворюється постійно діючий орган – секретаріат Національної ради. Необхідно зауважити, що для ведення соціального партнерства на галузевому рівні з рівної кількості представників сторін відповідної галузі чи кількох галузей можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради. Координацію організаційних заходів щодо створення галузевої (міжгалузеві) ради здійснює відповідний центральний орган виконавчої влади.

Соціальне партнерство здійснюється між сторонами відповідного рівня у формах: 1) обміну інформацією; 2) взаємних консультацій; 3) узгоджувальних процедур; 4) колективних переговорів з метою укладення актів соціального партнерства (колективних угод, договорів). Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. У свою чергу, консультації проводяться за пропозицією сторони соціального партнерства з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Так, сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення, а сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення* проєктів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального партнерства відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або нормами відповідних актів соціального партнерства. Також варто відзначити, що недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального партнерства. Колективні переговори проводяться з метою укладення актів соціального партнерства. За результатами колективних переговорів укладаються акти соціального партнерства: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

Таким чином, соціальне партнерство варто розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні **соціальне партнерство** – це система правових взаємовідносин інститутів суспільства і держави з широкого кола питань соціально-економічної політики

з метою забезпечення суспільного миру і злагоди. Суб'єктами такого соціального партнерства виступають суспільство (інститути громадянського суспільства, організацій працівників і роботодавців), а також держава. Предметом соціального партнерства виступає сфера соціально-економічної політики держави. Соціальне партнерство необхідне для того, щоб забезпечувати сталу і стабільну соціальну взаємодію, попереджати можливі непорозуміння (конфлікти). Основними ознаками соціального партнерства у широкому розумінні є: а) метою є забезпечення соціального миру і злагоди (порозуміння); б) умова розвитку громадянського суспільства; в) система правових взаємовідносин суспільства і держави на постійній основі; г) суб'єктами виступають інститути громадянського суспільства (наприклад, організації працівників і роботодавців, ін.), інститути держави, органів місцевого самоврядування; г) предметом соціального партнерства виступає широке коло питань соціально-економічної політики; д) покликане розвивати чинне законодавство України та доповнювати; е) має постійний, сталий характер.

У вузькому значенні **соціальне партнерство** – це система правових взаємовідносин роботодавців, працівників та держави, органів місцевого самоврядування з метою ефективного правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Основними ознаками соціального партнерства є наступні: а) правові взаємовідносини працівників, роботодавців, держави і органів місцевого самоврядування; б) предметом соціального партнерства є соціально-економічні відносини (у тому числі відносини з питань праці); в) спрямованість на ефективне правове регулювання відносин з питань праці; г) здійснюється на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях; г) передбачає укладення актів соціального партнерства.

3.2. Акти соціального партнерства у трудовому праві

Однією із специфічних особливостей соціального партнерства є укладення його сторонами нормативних договорів (актів соціального партнерства), спрямованих на максимальну адаптацію чинного зако-

нодавства до їхніх потреб та інтересів. По-перше, акти соціального партнерства укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. По-друге, акти соціального партнерства мають нормативно-договірний характер. По-третє, акти соціального партнерства покликані пристосовувати норми актів трудового законодавства до умов функціонування відносин з питань праці на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. По-четверте, акти соціального партнерства виступають правовою основою укладення локальних нормативних актів. Доречно підкреслити, що забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні актів соціального партнерства. Також не допускається ведення переговорів та укладення актів соціального партнерства від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

Акти соціального партнерства – це система нормативних договорів, які укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях, на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання трудових та соціально-економічних відносин.

До основних ознак актів соціального партнерства доречно віднести наступні: 1) укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства (уповноваженими представницькими організаціями (об'єднаннями) працівників, роботодавців, а також органами державної влади, місцевого самоврядування); 2) є нормативними договорами з питань праці, що покликані адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства відповідно до потреб та інтересів учасників соціального партнерства; 3) предметом актів соціального партнерства є трудові та соціально-економічні відносини; 4) укладаються на національному, територіальному, галузевому та локальному рівнях; 5) виступають у формі колективних угод, дого-

ворів; 6) мають специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання; 7) покликані розвивати та конкретизувати акти трудового законодавства; 8) виступають системною ланкою джерел трудового права; 9) не можуть погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства; 10) підлягають повідомній реєстрації; 11) набувають чинності з моменту підписання або з дня, зазначеного в актах соціального партнерства; 12) мають строковий характер; 13) можуть продовжувати діяти після закінчення строку до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено угодою; 14) умови актів соціального партнерства відповідно до чинного законодавства є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали; 15) умови актів соціального партнерства, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до таких актів.

Колективні угоди є узагальнюючою правовою категорією трудового права, що позначає акти соціального партнерства на національному, галузевому і територіальному рівнях. Колективна угода укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди. Сторонами колективних угод є сторони соціального партнерства, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Колективні угоди – це акти соціального партнерства, які укладаються між уповноваженими суб'єктами соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому та територіальному рівнях за участі держави, органів місцевого самоврядування з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. До основних ознак колективних угод доречно віднести наступні: 1) укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства (уповноваженими представницькими організаці-

ями (об'єднаннями) працівників, роботодавців, а також органами державної влади, місцевого самоврядування); 2) є нормативними договорами з питань праці, що покликані адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства відповідно до потреб та інтересів учасників соціального партнерства; 3) предметом актів соціального партнерства є соціально-економічні відносини (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому та територіальному рівнях; 4) мають специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання; 5) покликані розвивати та конкретизувати акти трудового законодавства; 6) виступають системною ланкою джерел трудового права; 7) підпорядкування регіональних і галузевих угод генеральній; 8) не можуть погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства; 9) підлягають повідомній реєстрації; 10) мають строковий характер.

Слід також відзначити, що сторони, які уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації. Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а територіальні угоди іншого рівня – місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Генеральна угода – колективна угода, що укладається на національному рівні між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, Кабінетом Міністрів України на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці). Сторонами генеральної угоди є: профспілкova сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України. Доречно підкреслити, що угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення про-

дуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Слід наголосити на тому, що генеральна угода виступає правовим базисом укладення галузевих і територіальних угод.

В Україні досить поширена практика укладення колективних угод. Так, наприклад, у 1997 році Генеральну угоду було укладено між Кабінетом Міністрів України, Українським союзом промисловців та підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997–1998 роки (від 18.10.1997 р.); у 1999 році було укладено Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999–2000 роки (від 06.09.1999 р.), дію якої було продовжено на 2001 рік; у 2002 році укладено Генеральну угоду на 2002–2003 роки (від 16.01.2002 р.); у 2004 році укладено Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки (від 19.04.2004 р.); у 2008 році укладено Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки (від 15.04.2008 р.); у 2010 році укладено Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки (від 9.11.2010 р.). Сьогодні положення цієї Угоди залишаються чинними. Угода містить такі важливі структурні підрозділи як: розділ I «Розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості»; розділ II «Оплата праці»; розділ III «Охорона праці, умови праці та відпочинку, охорона навколишнього природного середовища»; розділ IV «Соціальний захист працівників»; роз-

діл V «Задоволення духовних потреб населення»; розділ VI «Соціальний діалог» та Заключні положення. Нормами Генеральної угоди передбачено сприяти внесенню до Верховної Ради України протягом двох місяців після підписання Угоди проектів законів України про ратифікацію конвенцій МОП: № 152 Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах; № 155 Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище; № 162 Про охорону праці під час використання азбесту; № 174 Про запобігання великим промисловим аваріям; № 176 Про безпеку та гігієну праці в шахтах.

У сучасних умовах розпочато процес підготовки нової генеральної угоди, однак її укладення ускладнено соціально-економічною кризою та необхідністю активізації зусиль суспільства щодо захисту територіальної цілісності держави.

Галузева угода – колективна угода, що укладається на галузевому рівні між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, органом (органами) виконавчої влади на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці), з урахуванням особливостей функціонування окремої галузі економіки (окремих галузей економіки).

Сторонами галузевої угоди є: профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади. Слід підкреслити, що угодою на галузевому рівні запроваджуються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного

обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (між-посадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою. В Україні достатньо широка практика укладення галузевих угод. Так, наприклад, свого часу, ще у 2007 році укладено Галузеву угоду між Міністерством палива та енергетики України та Центральною радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2007–2008 роки (від 30.01.2007 р.). У 2001 році було укладено Галузеву угоду між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2006 роки (від 14.12.2001 р.), яку було продовжено до 2016 року. У 2012 році було укладено Галузеву угоду між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2012–2016 роки (від 24.05.2012 р.).

Територіальна угода – це колективна угода, що укладається між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, органом виконавчої влади, як правило, із залученням органу місцевого самоврядування певної адміністративно-територіальної одиниці на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці), що мають місце на відповідній території. Сторонами територіальної угоди є: профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального партнерства можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. Доречно відзначити, що угоди на територіальному рівні, які регулюють норми соціального захисту найманих працівників

підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Слід підкреслити, що практика укладення територіальних (регіональних) угод останнім часом набуває поширення. Як приклад, можна привести Регіональну угоду між Вінницькою обласною державною адміністрацією, Вінницькою обласною Радою, Організацією роботодавців та Федерацією профспілок Вінницької області на 2006–2010 роки; Регіональну угоду між Волинською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням організацій роботодавців та Федерацією профспілок області на 2009–2010 роки; Регіональну угоду між Житомирською обласною державною адміністрацією, організаціями роботодавців та Федерацією профспілок області на 2009–2012 роки; Територіальну угоду між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Об'єднанням організацій роботодавців м. Києва «Федерація роботодавців м. Києва» та Об'єднанням профспілок, організацій профспілок у м. Києві «Київська міська рада профспілок» на 2012–2013 роки тощо.

У новітніх умовах сьогодення, коли Україна веде активну роботу по подоланню соціально-економічної кризи, протидії загрози територіальної цілісності, проведенню соціально-економічних реформ, видається доцільним удосконалити процес та практику укладення актів соціального партнерства.

3.3. Поняття, ознаки та значення колективного договору

У системі актів соціального партнерства окреме місце посідає колективний договір. По-перше, колективний договір – найнижча ланка соціального партнерства. По-друге, колективний договір виступає результатом локальної нормотворчості колективу працівників (професійної спілки) і роботодавця. По-третє, колективний договір найбільше наближений до потреб та інтересів працівника та роботодавця. По-четверте, він виступає правовим базисом укладення трудових договорів. По-п'яте, колективний договір виступає умовою сталості і стабільності трудових відносин.

Можна підтримати позицію професора В. І. Прокопенка, який справедливо акцентував увагу на тому, що необхідними умовами ук-

ладення колективного договору мають бути: 1) вільні, без державного втручання, колективні переговори незалежних від монополій представників трудящих, тобто можливість застосовувати колективно-договірну боротьбу аж до страйків; 2) вільне, без державного регулювання, закріплення у колективному договорі умов праці і соціальних прав, що досягнуті внаслідок співвідношення сил, які склалися між трудящими і підприємцями¹⁴⁹. Зародження колективних договорів тісно пов'язано і зумовлено соціально-економічними процесами кінця XIX сторіччя, коли відбувалися прискорені процеси становлення ринкових економічних відносин, впровадження новітніх технологій, які призвели до значного вивільнення працюючих, які були змушені шукати різні способи захисту своїх прав та інтересів, у тому числі у спосіб об'єднання в організації для ведення колективних переговорів з роботодавцями. Більш сприятливими умовами для цього були наслідки першої світової війни, коли провідні держави західної Європи стали більш лояльними до колективних переговорів з метою укладення колективних договорів. Свого часу термін «колективні договори» вперше було застосовано подружжям Беатрисою та Сіднеєм Уебб у 1891 році у науковій праці «Кооперативний рух у Великобританії»¹⁵⁰. Упродовж минулого сторіччя провідними державами світу вироблено дієві механізми щодо укладення колективних договорів. Зарубіжний досвід вказує на те, що укладення колективного договору виступає важливим чинником правового регулювання відносин з питань праці. Міжнародне трудове законодавство, зокрема, конвенції і рекомендації МОП приділяють суттєву увагу питанням колективно-договірного регулювання праці, зокрема: Конвенція про свободу асоціації і захист права на організацію (№ 87, 1948 р.); Конвенція про регулювання питань праці (№ 150, 1978 р.), Конвенція про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98, 1949 р.), Конвенція про сприяння колективним переговорам (№ 154, 1981 р.), Рекомендація про колективні переговори (№ 91,

¹⁴⁹Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. – Х.: Консум, 2000. – С. 127.

¹⁵⁰Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. – Х.: Консум, 2000. – С. 127.

1951 р.), Рекомендація про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (№ 94, 1952 р.) тощо.

Насамперед, доречно відзначити, що колективний договір як акт соціального партнерства укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Також колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, – з іншої сторони. У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки. Сторонами колективного договору є: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Професори М. І. Іншин, В. І. Щербина наголошують на тому, що зміст колективного договору як важливого акту юридичного та соціально-виховного характеру визначається сторонами у двох формах: правовій і суспільно-моральній¹⁵¹. За змістом актів трудового законодавства України, зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку

¹⁵¹Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – С. 145.

підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Також колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо. Тому доречною є позиція Н. О. Мельничук, яка вказує на те, що колективний договір може містити норми, які надають працівникам певні додаткові (порівняно із централізованими нормативно-правовими актами) пільги й переваги: додаткові оплачувані відпустки, скорочений робочий час тощо. Таким чином, на думку вченої, його приписи, з одного боку, виступають результатом конкретизації норми, що має вищу юридичну силу, а з другого – покликані заповнювати прогалини в правовому регламентуванні праці¹⁵². Принагідно вказати, що положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників.

Колективний договір – це акт соціального партнерства, який укладається між колективом працівників і роботодавцем на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці.

До основних ознак колективного договору можна віднести наступні: 1) виступає результатом локальної нормотворчості колективу працівників і роботодавця; 2) виступає як локальний нормативний договір; 3) укладається між колективом працівників (профспілкою) і роботодавцем; 4) покликаний адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства і соціального партнерства до локальних

¹⁵²Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-ТекПрес», 2012. – С. 84.

(місцевих) умов праці; 5) предметом колективного договору є відносини з питань праці; 6) укладається на локальному рівні; 7) має специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання; 8) покликаний розвивати та конкретизувати акти трудового законодавства і акти соціального партнерства; 9) виступає системною ланкою джерел трудового права; 10) не може погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства, актами соціального партнерства вищого рівня; 11) підлягає повідомній реєстрації; 12) поширюється на роботодавця і колектив працівників, які його уклали; 13) набуває чинності з моменту підписання або з дня, зазначеного в договорі; 14) має строковий характер; 15) може продовжувати діяти після закінчення строку до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний договір; 16) умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством, актами соціального партнерства вищого рівня становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договору; 17) виступає правовою основою для укладення трудових договорів.

3.4. Стадії укладення і виконання колективного договору

Колективний договір як акт соціального партнерства характеризує специфічна процедура укладення та виконання. Процедура укладення та виконання колективного договору пов'язана з необхідністю: по-перше, гармонізації потреб та інтересів колективу працівників і роботодавця з питань праці; по-друге, адаптації і конкретизації актів трудового законодавства і актів соціального партнерства вищого рівня до місцевих (локальних) умов праці; по-третє, проведення колективних переговорів і розробки дієвої моделі проекту колективного договору, які б задовольняли інтереси його сторін; по-четверте, вироблення дієвого механізму виконання колективного договору, який би забезпечував сталість і стабільність трудових відносин.

Доречно наголосити, що законодавець передбачає низку гарантій щодо укладення колективного договору: забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представни-

цької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів; не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями; у разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки (ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Укладення колективного договору – це визначена нормами трудового права процедура, яка передбачає логічне поєднання колективних переговорів, розробки та затвердження колективного договору та набрання ним чинності. Слід підкреслити, що процедура укладення колективного договору регламентується актами трудового законодавства, а також регламентами сторін.

Основними стадіями укладення колективного договору є наступні:

- організаційно-підготовча стадія;
- стадія колективних переговорів;
- стадія затвердження колективного договору, набрання ним чинності.

Першою стадією укладення колективного договору є організаційно-підготовча стадія.

Насамперед, організаційно-підготовча стадія пов'язана з тим, що акти трудового законодавства України повною мірою не регламентують усієї процедури укладення колективного договору. Разом із тим, з метою належного укладення колективного договору, забезпечення його ефективної дії, сторони мають вирішити низку організаційно-підготовчих завдань, виходячи з наступного: 1) підготовка вмотивованих пропозицій до ведення колективних переговорів і проекту колективного договору; 2) визначення уповноважених представників, які будуть представляти сторону колективу працівників та сторону роботодавця.

За змістом КЗпП України колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно об-

раними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, – з другої сторони. Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. У цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Зазначені сторони повинні: 1) визначити вмотивовані пропозиції щодо ведення колективних переговорів; 2) визначити вмотивовані пропозиції до змісту проекту колективного договору. Кожна із сторін має керуватися актами трудового законодавства, актами соціального партнерства вищого рівня, фінансово-економічними можливостями роботодавця, а також здатністю роботодавця і працюючих на належному рівні виконувати зобов'язання з питань праці. При цьому пропозиції до проекту колективного договору мають: а) відповідати актам трудового законодавства та актам соціального партнерства вищого рівня; б) не погіршувати правового становища працівників порівняно з актами трудового законодавства та актами соціального партнерства вищого рівня; в) бути належним чином обґрунтовані та аргументовані з правової, фінансової і соціальної точок зору; г) відповідати потребам та інтересам кожної із сторін; г) бути логічними, узгодженими, реалістичними.

Сторони мають залучати до укладення колективного договору працівників із високими моральними, діловими та професійними якостями. Особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовкою проекту, компенсуються в порядку, передбаченому актами трудового законодавства, колективним договором.

Другою стадією укладення колективного договору є колективні переговори.

Колективні переговори – це стадія укладення колективного договору, спрямована на розробку його змісту. Ця стадія передбачає такі етапи: а) ініціювання колективних переговорів; б) створення робочої комісії; в) врегулювання розбіжностей; г) розробка проекту колективного договору.

Ініціювання колективних переговорів. Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені ним, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. При цьому порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення колективного договору (внесення змін) визначається сторонами та оформляється відповідним протоколом.

Створення робочої комісії. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. До основних повноважень робочої комісії варто віднести наступні: а) аналіз вмотивованих пропозицій кожної із сторін до проекту колективного договору; б) проведення консультацій із сторонами з приводу вмотивованих пропозицій до проекту колективного договору; в) проведення експертиз, отримання інших, наданих для пошуку оптимальних рішень з питань окремих пропозицій сторін; г) отримання та/або надання інформації щодо змісту проекту колективного договору; г) здійснення пошуку компромісів у разі виникнення розбіжностей у процесі роботи робочої комісії; д) розробка проекту колективного договору та передача його на розгляд і затвердження сторін.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів, а також зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від пра-

цівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Доречно підкреслити, що акти трудового законодавства не регламентують строк ведення колективних переговорів. Тому сторони колективних переговорів можуть визначити їх у регламенті проведення переговорів.

Врегулювання розбіжностей. Досить часто у процесі функціонування робочої комісії виникають непорозуміння (розбіжності), які неможливо врегулювати безпосередньо при виконанні покладених на неї повноважень. З цією метою для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Однак, якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а в разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Доречно вказати, що примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору. У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України. Крім того, для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації. Якщо розбіжності врегульовано або вони не виникли, то робоча комісія переходить до розробки проекту колективного договору з урахуванням пропозицій кожної із сторін.

Розробка проекту колективного договору. Розробку проекту колективного договору, його структури і змісту провадить робоча комісія. Основні вимоги до розробки проекту колективного договору зводяться до наступних: 1) урахування положень актів трудового законодавства та актів соціального партнерства вищого рівня;

2) покращення правового становища працівників у порівнянні з актами трудового законодавства та актами соціального партнерства вищого рівня; 3) наявність фінансово-економічного обґрунтування; 4) реалістичність виконання зобов'язань сторін; 5) відповідність інтересам роботодавця і працівників; 6) чіткість, логічність та узгодженість; 7) визначеність процедури виконання, фінансування колективного договору.

Акти трудового законодавства не встановлюють жорстких вимог щодо змісту колективного договору. КЗпП України (ст. 13) встановлює, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працюючих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; інші додаткові порівняно з чинним законодавством і актами соціального партнерства вищого рівня гарантії, соціально-побутові пільги.

Колективний договір складається із нормативних, зобов'язальних, інформаційних а також організаційних умов.

Нормативні умови – це умови, які містять локальні норми трудового права та спрямовані на конкретизацію положень актів трудового законодавства і соціального партнерства, а також з питань, не врегульованих ними. Це норми локального характеру з питань праці (наприклад, норми з питань нормування і оплати праці, встановлення

форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг, режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, умов і охорони праці тощо).

Зобов'язальні умови – це умови, які передбачають зобов'язання сторін колективного договору з питань праці (наприклад, з боку працівників – підвищення продуктивності праці, трудової дисципліни тощо, а з боку роботодавця – зобов'язання щодо змін в організації виробництва і праці, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо).

Інформаційні умови – це умови, які передбачають інформування працівників і роботодавця про їхні основні права, обов'язки, гарантії відповідно до актів трудового законодавства та соціального партнерства вищого рівня (як правило, це положення КЗпП та інших базових законів про працю).

Організаційні умови – це умови, які передбачають строк дії, порядок набрання чинності, процедуру виконання, у тому числі джерела фінансування положень, які потребують видатків. Крім того, до таких умов належить і визнання порядку внесення змін або доповнень до колективного договору.

Колективний договір може містити додатки, які покликані сприяти належній реалізації положень колективного договору (наприклад, перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, які дають право на додаткову відпустку і скорочений робочий день; перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка; тощо).

Третьою стадією укладення колективного договору є стадія затвердження, набрання ним чинності і повідомної реєстрації.

Розроблений робочою комісією проект колективного договору передається кожній із сторін для вивчення, аналізу, розгляду і затвердження.

Насамперед, проект колективного договору передається на обговорення і розгляд трудовим колективом. Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції). У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або

окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому вноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Колективний договір набирає чинності з дня підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Разом з тим, після закінчення строку дії він продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий договір або не переглянуть чинний. Слід зауважити, що колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації. На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію. Крім того, підписаний сторонами колективний договір підлягає повідомній реєстрації районними, районними у м. Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських рад¹⁵³.

¹⁵³Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 лютого. – № 40.

Слід зауважити, що повідомна реєстрація проводиться з метою засвідчення автентичності примірників і копій поданих на реєстрацію колективних договорів для забезпечення можливості врахування їх умов під час розгляду уповноваженими органами трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами виконання умов таких договорів.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

Слід зауважити, що зміни і доповнення до колективного договору протягом строку дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному таким договором.

Дієвість та ефективність колективного договору як акту соціального партнерства залежить від визначення чіткої процедури його виконання (реалізації окремих положень). По-перше, виконання колективного договору означає неухильне дотримання актів законодавства з цих питань, а також виконання його положень (встановлення строків виконання, а також відповідальних осіб). По-друге, оформлення процедури виконання колективного договору може провадитись або шляхом виділення окремого розділу в самому договорі або у формі додатка. По-третє, визначення порядку звітування кожною стороною про виконання відповідних положень.

Слід також наголосити, що контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Сторони, що підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені у ньому, звітують про їх виконання.

З правової точки зору, одним із найбільш прийнятних механізмів виконання колективного договору є: 1) визначення строків виконання положень колективного договору; 2) встановлення відповідальних представників (від сторони трудового колективу і роботодавця); 3) забезпечення внутрішнього контролю за виконанням умов колективного договору зі сторони спільної робочої комісії (з числа представників сторін); 4) звітування кожною із сторін про його виконання.

У процесі виконання колективного договору та за наслідками організації внутрішнього контролю робоча комісія може: констатувати належне виконання умов колективного договору; пропонувати уточнення процедури виконання; пропонувати внесення змін або доповнень; пропонувати скасувати окремі положення; ініціювати притягнення відповідальних осіб до юридичної відповідальності.

Крім того, статистичні дані про колективні договори направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

Також доречно відзначити, що уповноважені представники сторін колективного договору, які винні у вчиненні правопорушень з питань укладення чи виконання колективного договору, можуть притягуватись до юридичної відповідальності. По-перше, на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору або навмисно порушили строк їх ведення, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. По-друге, на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Крім того, на вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору. По-третє, особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів гро-

мадян. По-четверте, до осіб, які представляють інтереси роботодавця або колективу працівників, у разі вчинення ними правопорушень з питань укладення або виконання колективного договору можуть бути застосовані заходи громадських стягнень.

3.5. Поняття та особливості ринку праці

Складовою демократичних перетворень з питань праці, реформування трудових відносин є розвиток ринку праці. Історичний досвід підкреслює, що ринок праці відображає певний баланс попиту і пропозиції на ті послуги, які пропонує майбутній працівник і роботодавець. Тому формування і розвиток ринку праці має місце у тій моделі суспільного розвитку, де: 1) фізична особа вільно і незалежно обирає вид та форми зайнятості і працевлаштування; 2) роботодавець вільно і незалежно визначає перелік робіт, професій (посад), на які він може залучити працівників на підставі трудового договору; 3) наявними є механізми взаємодії фізичних осіб, які бажають знайти роботу, і роботодавців, які мають можливості задовольнити потреби таких осіб.

В Україні відбувається складний процес формування ринку праці як складової розвитку новітньої моделі зайнятості і працевлаштування. Доречно підкреслити, що становлення ринку праці у нашій державі ускладнено такими процесами, як: а) відсутність якісної моделі взаємодії суспільства, особи і держави з питань праці; б) відсутність якісних і системних соціально-економічних перетворень, які б сприяли розвитку підприємництва на основі забезпечення зайнятості, стимулювання створення робочих місць; в) відсутність механізмів стимулювання роботодавців до забезпечення створення сучасних робочих місць з відповідними умовами праці, які були б адекватними стану розвитку суспільства і держави; г) відсутність збалансованої політики з питань професійної освіти (професійної орієнтації, підвищення кваліфікації, перекваліфікації тощо), формування кадрового потенціалу на основі об'єктивно зумовлених потреб держави і роботодавців; ґ) відсутність дієвих механізмів забезпечення зайнятості і працевлаштування; д) неефективність системи органів зайнятості, що зумовлена відсутністю механізмів якісної координації взаємодії потенційних працівників і роботодавців; е) відсутність механізмів

стимулювання регіональних ринків праці, які мають відповідати потребам розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць; є) наявність ускладненої процедури реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору; ж) відсутність якісного державного нагляду і громадського контролю з питань праці.

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 1) містить легальне визначення терміну «ринок праці» як системи правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства. Таке розуміння ринку праці видається дещо вразливим: 1) неясно, який механізм правового забезпечення, оскільки відповідні відносини регламентуються як на підставі актів трудового законодавства, так і актів соціального партнерства; 2) пропонованим визначенням не охоплюються відносини щодо посередництва у забезпеченні зайнятості і працевлаштування через органи зайнятості та різних комерційних посередників; 3) некоректною є спрямованість ринку праці щодо працівників з питань зайнятості, оскільки більш логічним було б вести мову про ефективну її модель відповідно до потреб та інтересів потенційних працівників і роботодавців; 4) неясно, чи є суб'єктом ринку праці органи місцевого самоврядування, особливо у контексті розвитку регіональних ринків праці, що є актуальним і вкрай важливим в умовах посиленої внутрішньої трудової міграції, децентралізації влади; 5) некоректною є спрямованість ринку праці щодо роботодавців у найманні працівників, оскільки більш логічним було б вести мову про забезпечення їх відповідними фаховими працівниками з високими моральними, діловими та професійними якостями. При цьому держава має стимулювати роботодавців у забезпеченні зайнятості і працевлаштування осіб, які не є повною мірою конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, молоді спеціалісти, працівники із сімейними обов'язками, працівники передпенсійного віку, особи з інвалідністю тощо).

Слід відзначити, що сучасна модель розвитку в Україні ринку праці продиктована державною політикою зайнятості, оскільки держава продовжує бути активним учасником відносин з питань праці.

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 15) передбачає, що державна політика зайнятості населення базується на принципах: 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття. При цьому метою державної політики у сфері зайнятості населення є: забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю; сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях; забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості; забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття; посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Таким чином, ринок праці – це система організаційних, економічних, правових та інших відносин між потенційними працівниками і роботодавцями, їх уповноваженими представницькими органами (суб'єктами) за участю держави, органів місцевого самоврядування, посередницьких господарюючих суб'єктів, яка спрямована на забезпечення ефективної, продуктивної зайнятості потенційних працівників та роботодавців у належному професійному і кадровому їх забезпеченні через стимулювання створення належних умов праці. Основними особливостями ринку праці є наступні: а) система складних правових та інших взаємовідносин між потенційними працівниками і роботодавцями, іншими уповноваженими суб'єктами з питань праці; б) особлива роль належить державі та органам місцевого самовряду-

вання, які забезпечують розвиток ринку праці, в тому числі шляхом відповідного правового забезпечення; в) передбачає механізми стимулювання роботодавців до забезпечення ефективної і продуктивної зайнятості відповідно до потреб суспільства і держави; г) включає механізми стимулювання професійної освіти, підготовки і перепідготовки відповідно до потреб суспільства і держави; г) передбачає розвиток ефективних і доступних механізмів взаємовідносин працівників і роботодавців; д) передбачає якісні механізми державного нагляду і громадського контролю з питань праці.

3.6. Поняття та ознаки зайнятості населення

Розвиток в Україні ринку праці має за мету забезпечення становлення ефективної і дієвої моделі зайнятості населення. Саме зайнятість виступає ключовим показником того, чи діє ринок праці та наскільки він є ефективним.

Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є: створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць; задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; посилення мотивації до легальної і продуктивної праці; активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення; удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці; сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників; збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки; сприяння зайнятості громадян; забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів; координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; повернення безробітних до продуктивної зайнятості; міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; взаємо-

дія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення; забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення; здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді; захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

Слід наголосити, що держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом: проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили; визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку АРК, областей, районів, міст показників розвитку ринку праці та зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм; включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості; сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення; соціального захисту громадян у разі настання безробіття; сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях; розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних ху-

дожніх промислів; створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності; прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості; ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Водночас, буде доречним вказати, що проблеми зайнятості населення обумовлені такими чинниками, як: а) відсутність якісних та системних соціально-економічних реформ; б) недосконалість правового регулювання питань зайнятості населення; в) складність становлення ринку праці; г) відсутність механізмів економічного та фінансового стимулювання роботодавців з питань розвитку ринку праці, у тому числі створення нових робочих місць; г) відсутність ефективної професійної освіти відповідно до потреб ринку праці; д) відсутність дієвих механізмів працевлаштування; е) відсутність ефективних гарантій з питань зайнятості населення.

З метою формування в Україні ефективної моделі зайнятості населення, розвитку ринку праці, державна політика з цих питань базується на принципах: пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики. З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи

розв'язання проблем зайнятості населення і передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення.

В юридичній літературі підкреслюється, що до основних факторів, які впливають на зайнятість, відносяться: демографічний, економічний і соціальний. При цьому якщо демографічний фактор висвітлює ситуацію, яка складеться в сфері відтворення населення, та показує стан трудового потенціалу держави, то економічний – висвітлює економічний розвиток суспільства та виробництва. У свою чергу, соціальний фактор висвітлює стан соціальних інституцій суспільства та держави, ступінь забезпеченості соціальних прав людини і, перш за все, рівень охорони здоров'я населення¹⁵⁴.

Беручи до уваги вищенаведене, поняття «зайнятість населення» слід розглядати в економічному, соціальному та правовому аспектах.

Як *економічна категорія* зайнятість населення – це сукупність економічних механізмів зайнятості громадян у різних сферах суспільного життя, що приносить їм дохід, як правило, у грошовій формі. Забезпечення зайнятості населення є частиною соціально-економічних програм суспільства та держави. Це показник економічного благополуччя суспільства. В економічному аспекті держава прагне до максимальної зайнятості населення. Однак, на відміну від радянської доби, у ринкових умовах повна зайнятість неможлива. Відповідні питання регламентуються через ринок праці (попит та пропозицію на робочу силу).

Як *соціальна категорія* зайнятість населення – це система соціальних гарантій у забезпеченні зайнятості громадян, виходячи з рівня життя суспільства та держави. Тому державне регулювання зайнятості – це формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття. У соціальному сенсі, зайнятість населення передбачає наявність спеціальних механізмів зайнятості окремих враз-

¹⁵⁴ Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Харк. нац. ун-т внутр. справ / В. В. Безусий. – Х., 2007. – С. 8–9.

ливих категорій громадян (наприклад, особи з інвалідністю, ветерани, працівники із сімейними обов'язками тощо). Зайнятість населення спрямована на подолання безробіття як соціально-економічного явища, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Як *правова категорія* зайнятість населення визначається та гарантується через призму національного законодавства України¹⁵⁵. Згідно з положеннями ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» *зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. У правовому сенсі таке визначення буде доречним для розуміння правової категорії «зайнятість населення».*

Правове регулювання питань зайнятості населення включає в себе широке коло нормативних актів, до якого входять Конституція України; міжнародно-правові акти, зокрема конвенції МОП; Кодекс законів про працю України та інші кодекси України, якими регулюються окремі аспекти відносин зайнятості населення; закони України, зокрема «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» та інші законодавчі акти України; підзаконні нормативно-правові акти, зокрема Указ Президента України «Про Державну службу зайнятості України», яким затверджено Положення про Державну службу зайнятості України, та інші акти; а також система колективних угод, наприклад, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки від 09.11.2010 р., галузеві та територіальні угоди тощо.

¹⁵⁵ Сіряченко Н. Ю. Правове регулювання зайнятості в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля / Н. Ю. Сіряченко. – Луганськ, 2010. – С. 12–14.

За змістом Закону України «Про зайнятість населення» кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Тому добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

На відміну від поняття «зайнятість населення», *працевлаштування* – це один із способів сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості та праці¹⁵⁶.

Можна погодитися з С.В. Поповим, на думку якого до *основних ознак працевлаштування* належать наступні: працевлаштування є однією з форм реалізації права громадян на працю; участь у влаштуванні громадян на роботу спеціально уповноважених органів (державних і недержавних), що породжує виникнення правовідносин з працевлаштування; надання громадянам допомоги в пошуку роботи і влаштуванні на неї, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників, а також задоволення потреби в робочій силі – головні завдання працевлаштування, успішне вирішення яких неможливе без урахування у відповідних правових нормах інтересів громадян, роботодавців і держави; здійснення працевлаштування у двох основних формах – сприяння громадянам у пошуку роботи і забезпечення роботою. Перша форма поширюється на всіх громадян, які в пошуку роботи вдаються до сприяння органів з працевлаштування, друга – тільки на окремі категорії осіб (інвалідів, неповнолітніх та інших громадян, які працевлаштовуються у рахунок установлених квот)¹⁵⁷.

¹⁵⁶Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка / Р. І. Шабанов. – К., 2006. – С. 10.

¹⁵⁷Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 – трудове

У науковій літературі також пропонується виділяти наступні *форми працевлаштування*: 1) спрощена (законодавчого сприяння) – застосовується для працевлаштування окремих категорій громадян: працевлаштування неповнолітніх, осіб передпенсійного віку та інших неконкурентоспроможних на ринку праці громадян; 2) проста (звичайна) – працевлаштування більшості громадян; 3) складна (ускладнена) – працевлаштування, за якого встановлюються додаткові вимоги до працівників чи проводяться додаткові заходи (працевлаштування на роботу з допуском до таємних матеріалів, на державну службу, перенавчання з подальшим працевлаштуванням, працевлаштування іноземців тощо)¹⁵⁸.

Отже, в науці трудового права прийнято розрізняти загальну та спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування. Загальна організаційно-правова форма працевлаштування як система заходів щодо реалізації особою свого права на трудову зайнятість передбачає звичайний порядок працевлаштування, а тому така форма є найбільш поширеною. Оскільки спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування є окремими проявами процесу реалізації права особи на працю, то, відповідно, такі організаційно-правові форми працевлаштування менш поширені, порівняно із загальною. Тож до спеціальних організаційно-правових форм працевлаштування належать: 1) організований набір працівників; 2) направлення на роботу випускників навчальних закладів; 3) направлення органом зайнятості в рахунок квоти; 4) інші форми працевлаштування.

За змістом зайнятість поділяють на трудову та нетрудову. До *нетрудової зайнятості* відносяться: а) професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; б) навчання в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; в) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав. У свою чергу, до *трудової зайнятості* відносяться: а) наймана праця; б) самодіяльна зайнятість.

право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 21.

¹⁵⁸ Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – С. 174.

Зайнятість у сфері найманої праці характеризується тим, що винагорода за неї прямо не залежить від прибутку роботодавця. Тоді як самодіяльна зайнятість спрямована на самостійне досягнення відповідних результатів як матеріального, так і нематеріального характеру. Зайнятість у сфері найманої праці реалізується у формі: роботи за трудовим договором; роботи за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг (договір підряду, договір про надання послуг тощо); роботи на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; військової служби в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативної (невійськової) служби.

Самодіяльна зайнятість передбачає участь у прийнятті виробничих рішень, а винагорода за неї залежить від прибутку підприємства. *Формами самодіяльної зайнятості* є: членство в кооперативах; робота фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві; творча діяльність; зайняття підприємницькою діяльністю; робота у власному господарстві¹⁵⁹.

Оскільки Кодексом законів про працю України закріплено можливість реалізувати своє право на працю через укладення трудового договору як з одним, так і з кількома роботодавцями, то є підстави визначати первинну і вторинну зайнятість. Так, *первинна трудова зайнятість* передбачає укладення трудового договору за основним місцем роботи на умовах повного або неповного робочого часу. У свою чергу, *вторинна трудова зайнятість* означає укладення трудового договору про роботу на умовах сумісництва. Залежно від характеру роботи чи робіт, на яких зайнятий працівник, можна виділяти *постійну, періодичну та тимчасову* зайнятість.

Крім зазначеного вище, Закон України «Про зайнятість населення» також надає визначення такого виду зайнятості, як *вільно обрана за-*

¹⁵⁹Прилипко С. М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 243.

йнятість, тобто реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб. Звідси напрашується висновок, що на протигагу зазначеному виду зайнятості є *зайнятість за направленням*, коли особа реалізує своє право на зайнятість за направленням на роботу до вказаного роботодавця в межах виконання державного замовлення на підготовку спеціалістів за державні кошти, тобто особа не може вільно обирати трудову зайнятість.

Виходячи з положень чинного законодавства про зайнятість, окремими видами зайнятості можна вважати *повну* та *неповну зайнятість*. Тож *неповна зайнятість* – це зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. *Повна зайнятість* – це зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

До *зайнятого населення* належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою. До зайнятого населення також належать: 1) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства; 2) батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; 3) особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії

медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства. Разом із тим, до зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом.

Відповідальність за виконання основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення покладається на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів АРК, обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

З метою стимулювання сучасної моделі зайнятості, в Україні діють територіальні та місцеві програми зайнятості населення, які передбачають реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складовими програм їх соціально-економічного розвитку. Доречно підкреслити, що територіальні та місцеві програми зайнятості населення розробляються місцевими державними адміністраціями та подаються на затвердження Раді міністрів АРК, обласним, Київській та Севастопольській міським радам. У таких програмах визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Координація роботи із здійснення заходів, передбачених програмами зайнятості населення, покладається на центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, органи соціального діалогу у сфері зайнятості, Міністерство праці та соціального захисту населення АРК, структурні підрозділи у сфері праці і соціального захисту обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій та органи місцевого самоврядування. Крім того, варто відзначити, що для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з професійної орієнтації та інші органи.

3.7. Права та гарантії особи з питань зайнятості населення

Сучасну модель зайнятості населення в Україні характеризує наявність системи прав та гарантій громадян у цій царині. У розвиток конституційного права особи на працю кожен має право на вільно обрану зайнятість. Право на зайнятість забезпечується низкою додаткових прав у цій сфері. Законодавство України про зайнятість населення передбачає систему загальних, спеціальних та додаткових гарантій реалізації громадянами права на зайнятість.

По-перше, кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

По-друге, кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг. Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці.

По-третє, кожен має право на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг.

Відповідно до статті 35 Закону України «Про зайнятість населення» професійне навчання зареєстрованих безробітних – професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, що здійсню-

ються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь і навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Державна служба зайнятості організовує професійне навчання на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних. Таке навчання здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання на договірних засадах.

Безробітним, які звернулися до державної служби зайнятості щодо сприяння в працевлаштуванні та мають незатребувану на ринку праці професію або спеціальність, пропонується перепідготовка на замовлення роботодавців. Тим, які не мають досвіду роботи, пропонується пройти профнавчання за навчальними програмами стажування. Такі програми дають можливість набутти практичного досвіду на конкретному робочому місці, а в подальшому – працевлаштуватися на обране місце роботи.

Виробниче навчання та виробнича практика організовуються переважно на базі підприємств, на яких планується працевлаштування безробітних після закінчення навчання. Це сприяє адаптації випускників на майбутньому робочому місці. Разом з тим, відповідно до статті 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» у разі припинення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості без поважних причин або відмови працювати за одержаною професією (спеціальністю) із застрахованих осіб стягується сума витрат на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації.

По-четверте, кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом: 1) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття; 2) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту

на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства; 3) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; 4) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

По-п'яте, громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Відповідно до положень ст.ст. 53–54 Закону України «Про міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо: 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; 2) громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота; 3) це передбачено законом або міжнародним договором України.

Водночас, трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо: 1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України; 2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України.

По-шосте, держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси,

кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Згідно з положеннями ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Формами дискримінації є пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, утиск. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Згідно з положеннями ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» особам жіночої статі та особам чоловічої статі забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний: 1) створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; 2) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; 3) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; 4) вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; 5) вживати заходів щодо унеможливлення випадків

сексуальних домагань. Водночас роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

По-сьоме, кожен має право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади), можливості та умови працевлаштування на території України і за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством. Держава забезпечує доступ до інформації у сфері зайнятості населення через органи державної влади та засоби масової інформації.

По-восьме, кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства.

Доречно підкреслити, що проект ТК передбачає, що фізична особа здійснює право на працевлаштування шляхом самостійного пошуку роботи або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Слід зауважити, що держава гарантує у сфері зайнятості: 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; 7) соціальний захист у разі настання безро-

біття; 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Як зазначалося вище, законодавством заборонена будь-яка дискримінація у сфері зайнятості. Водночас, не вважається дискримінацією додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. До категорій громадян, що мають *додаткові гарантії* у сприянні працевлаштуванню, належать: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності); 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; 5) особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років; 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Спеціальні гарантії зайнятості населення стосуються спеціальних суб'єктів відносин зайнятості та працевлаштування. Так, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»¹⁶⁰ (ст. 18) передбачає, що забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві,

¹⁶⁰Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. При цьому для роботодавців, якими є підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Такі роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до встановленого нормативу і забезпечують працевлаштування інвалідів. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення.

Звертаємо увагу на те, що проект ТК з метою забезпечення права на працю осіб, які потребують соціального захисту, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад бронюють на підприємствах робочі місця для таких категорій осіб, які потребують соціального захисту: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда І групи (незалежно від причини інвалідності); 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; 5) особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років; 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу. Квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, для підприємств, установ, організацій визначаються вико-

навчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу та доводяться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Законодавство про зайнятість додатково передбачає гарантії у сфері реалізації права на зайнятість: жінкам, які мають дітей віком до шести років; одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особам передпенсійного віку; особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування; інвалідам, які не досягли пенсійного віку.

3.8. Система та повноваження суб'єктів з питань зайнятості населення

Державне регулювання питань зайнятості виражається у державній політиці в галузі зайнятості населення. Зокрема, Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» 1964 р. (ратифікована Україною 19 червня 1968 р.) гласить, що з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожна держава-член МОП проголошує й здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечити: а) роботою всіх, хто готовий стати до неї й шукає її; б) такою роботою, яка була б якомога продуктивнішою; в) свободу вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження.

Згідно з положенням ст. 2 Конвенції МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» 1988 р. кожний член МОП вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема методи надання допомоги по безробіттю, сприяли створенню повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість.

Державна політика зайнятості має активну та пасивну форми. Змістом пасивної політики є система заходів по залученню у сферу зайнятості осіб, які втратили роботу та бажають працевлаштуватися, а також: заходів соціального захисту незайнятих. Активна політика полягає у створенні державою системи заходів щодо попередження незайнятості. Для проведення активної політики застосовуються заходи економічного, правового та організаційного забезпечення. Економічне забезпечення політики зайнятості передбачає створення економічного механізму формування та функціонування ринку праці, стимулювання створення нових робочих місць, надання фінансової підтримки підприємництва, пом'якшення економічних наслідків масового відтоку робочої сили на ринку праці тощо.

Прикладом активної державної політики забезпечення трудової зайнятості населення є прийняття Закону України «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць», який спрямований на створення умов для активізації інвестиційної діяльності шляхом концентрації ресурсів держави на пріоритетних напрямках розвитку економіки з метою запровадження новітніх та енергозберігаючих технологій, створення нових робочих місць, розвитку регіонів. Згідно з цим Законом державою надається державна підтримка суб'єктам інвестиційної діяльності, які реалізують схвалені Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого органу при Кабінеті Міністрів України з питань надання державної підтримки суб'єктам інвестиційної діяльності, які реалізують інвестиційні проекти у пріоритетних галузях економіки, Ради міністрів АРК, обласних, Київської

та Севастопольської міських державних адміністрацій інвестиційні проекти у пріоритетних галузях економіки. Одним із критеріїв оцінки подібних інвестиційних проектів є створення інвесторами нових робочих місць для працівників, які безпосередньо задіяні у виробничих процесах, у кількості, що перевищує: 150 – для суб'єктів великого підприємництва; 50 – для суб'єктів середнього підприємництва; 25 – для суб'єктів малого підприємництва. Крім того, середня заробітна плата працівників повинна перевищувати розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року не менш як у 2,5 рази.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян в Україні створена та діє Державна служба зайнятості як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, діяльність якого здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України та за координації місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Доречно буде наголосити, що останнім часом достатньо багато уваги приділяється питанню реформування Державної служби зайнятості в окреме національне агентство, що дозволить оптимізувати її діяльність у напрямку розв'язання проблем безробіття¹⁶¹.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада та Рада Міністрів АРК, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики. Тому діяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну

¹⁶¹ А. Яценюк анонсував створення Національного агентства із зайнятості [Електрон. ресурс]. Режим доступу: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1483723-a-yatsenyuk-anonsuvav-stvorenniya-natsionalnogo-agentstva-iz-zaynyatosti>.

політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, спрямовується і координується Міністром – керівником центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи. Територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції в АРК, областях, містах Києві та Севастополі, районах, районах у містах, містах є юридичними особами публічного права. До сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, можуть належати підприємства, установи та організації.

Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів є: 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 2) внесення пропозицій Міністру – керівнику центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення; 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи; 4) надання роботодавцям послуг з добору працівників; 5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру; 6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій; 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення у регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств; 8) організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; 9) проведення професійної орієнтації населення; 10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці; 11) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду зага-

льнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

У свою чергу до *функцій* Державної служби зайнятості України як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, Закон України «Про зайнятість» відносить: 1) управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в межах затвердженого бюджету Фонду відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», управління майном; 2) забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема, формування бази даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців та суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; 3) ведення обліку осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг; 4) здійснення реєстрації безробітних, ведення обліку наданих їм послуг; 5) організацію професійного навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; 6) організацію роботи з підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями; 7) інформування населення, органів виконавчої влади та навчальних закладів про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття; 8) здійснення в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям; 9) аналіз показників попиту та пропонування робочої сили і внесення центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики пропозиції щодо прогнозування розвитку ринку праці; 10) участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, територіальних програм зайнятості населення та їх виконанні; 11) сприяння працевлаштуванню безробітних на підприємствах, що залучаються до реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України; 12) взаємодію з роботодавцями з пи-

тань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць; 13) ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; 14) обмін інформацією з Пенсійним фондом України для забезпечення виконання вимог цього Закону України «Про зайнятість населення» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; 15) участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення, функціонування ринку праці та соціального захисту населення від безробіття, вивчення міжнародного досвіду з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення, виступ замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення; 16) участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення, соціального захисту громадян від безробіття та трудової міграції; 17) видачу роботодавцям дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства з веденням обліку таких дозволів; 18) розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення в порядку, встановленому центральними органами виконавчої влади у сфері соціальної політики, державної податкової політики та Пенсійним фондом України. Таке розслідування здійснюється шляхом звіряння даних, зазначених у документах страхувальника, з базою даних Пенсійного фонду України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію єдиної державної податкової політики, а в разі потреби – шляхом проведення виїзних планових та позапланових перевірок страхувальників; 19) контроль за використанням коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, застосування в установленому законодавством порядку фінансових санкцій та накладення адміністративних штрафів; 20) безоплатне консультування підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, з питань працевлаштування інвалідів; 21) надання соціальних послуг та виплату матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та цього Закону.

Варто звернути увагу на деякі новели у правовому регулюванні зайнятості населення, запроваджені на підставі Закону України «Про зайнятість населення», зокрема, передбачено заходи щодо розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці молоді та осіб віком старше 45 років. Так, студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час. Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій. Порядок укладення договору про стажування та Типову форму договору затверджено Кабінетом Міністрів України.

Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки, причому строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки. У разі коли в період стажування особи, зазначені вище, виконують професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їм заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок. Робота керівників стажування, призначених з числа працівників підприємства, організації, установи, може оплачуватися підприємством, організацією, установою за рахунок коштів, передбачених на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, додатково на строк стажування щомісяця у розмірах не менше 5 відсотків суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи.

Вищі та професійно-технічні навчальні заклади разом з роботодавцями сприяють студентам і учням у доступі до інформації про можливість стажування. Питання професійного навчання працівників, формального та неформального навчання працівників регулюються Законом України «Про професійний розвиток працівників».

До вразливих щодо конкурентоспроможності на ринку праці відносяться особи віком понад 45 років. Для таких осіб також передбачено додаткові заходи для підвищення їх конкурентоспроможності шляхом професійного навчання. Так, особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Згідно із закріпленням Законом України визначенням, ваучер – це документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до цього Закону право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця, вартість якого встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з його фінансових можливостей.

Порядок видачі територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, ваучерів та перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Також органи Державної служби зайнятості співпрацюють із суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у

працевлаштуванні шляхом: 1) укладення договорів про співпрацю за окремими напрямками діяльності, у тому числі для обміну даними про вільні робочі місця (вакансії); 2) проведення спільних заходів (проектів); 3) консультування з метою вдосконалення професійної практики та надання послуг роботодавцям і особам, що шукають роботу, в тому числі тих, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з працевлаштування здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги.

У відповідності до законодавства України¹⁶² центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України та входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, є Державна служба зайнятості України, яка для виконання покладених на неї завдань має право: 1) залучати спеціалістів центральних та місцевих органів виконавчої влади, вчених, представників інститутів громадянського суспільства (за згодою) для розгляду питань, що належать до її повноважень; 2) одержувати в установленому порядку від міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні документи і матеріали; 3) користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, державними, в тому числі урядовими, системами зв'язку і комунікацій, мережами спеціального зв'язку та іншими технічними засобами; 4) скликати в установленому порядку наради з питань, що належать до її повноважень; 5) користуватися в установленому порядку відомостями Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; 6) розпоряджатися в межах повноважень відповідно до законодавства коштами Фонду; 7) проводити в установленому порядку перевірку цільового використання коштів Фонду, які спрямовуються на надан-

¹⁶²Про Державну службу зайнятості України: Указ Президента України від 16 січня 2013 року № 19/2013 // Офіційний вісник Президента України. – 2013. – № 2. – Ст. 15.

ня соціальних послуг, виплату матеріального забезпечення, здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення, достовірності відомостей, поданих роботодавцем для отримання коштів Фонду, додержання порядку використання роботодавцем виділених йому коштів Фонду та зупиняти виплати з Фонду в разі відмови або перешкоджання з боку роботодавця у проведенні перевірки, виявлення фактів подання ним Службі недостовірних відомостей, або порушення порядку використання роботодавцем коштів Фонду; отримувати необхідні пояснення (у тому числі в письмовій формі) з питань, що виникають під час проведення перевірки; 8) стягувати відповідно до закону кошти Фонду, виплачені особам, зареєстрованим як безробітні, у вигляді матеріального забезпечення на випадок безробіття та витрачені на надання соціальних послуг безробітним у разі встановлення факту їх отримання на підставі недостовірних відомостей, поданих особою, а також несплачені у добровільному порядку штрафи, накладені відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та статті 24-1 Закону України «Про рекламу»; 9) стягувати з роботодавця суму страхових коштів та вартість соціальних послуг, наданих безробітному, в разі поновлення його на роботі за рішенням суду; 10) вимагати від керівників та інших посадових осіб підприємств, установ та організацій, а також від фізичних осіб усунення виявлених фактів порушення вимог законодавства про страхування на випадок безробіття.

Важливим аспектом діяльності органів зайнятості є підбір громадянам підходящої роботи. Для громадян, які втратили роботу і заробіток (трудовий дохід), підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць.

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як таких, що шукають роботу, безробітних, може провадитись у випадках: неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації; необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам

громадянина; втрати здатності виконання роботи за попередньою професією; необхідності підібрати підходящу роботу інваліду, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій МСЕК, наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань, пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності).

3.9. Організаційно-правові механізми забезпечення (сприяння) зайнятості населення

Належна організація зайнятості та працевлаштування в Україні вимагає формування сучасних механізмів взаємодії органів зайнятості з іншими суб'єктами у сфері праці. *Основними напрямками такої взаємодії є:* 1) формування дієвого та гнучкого ринку праці; 2) організація державних програм з питань зайнятості; 3) посилення професійної орієнтації, професійної кваліфікації фізичних осіб, виходячи з потреб суспільства та держави; 4) стимулювання роботодавців у сфері праці; 5) стимулювання фізичних осіб до самоорганізації у сфері підприємництва та інших форм зайнятості; 6) підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; 7) підтримка громадян, які втратили роботу.

Законодавство України у сфері зайнятості закріплює низку заходів щодо сприяння зайнятості населення. Такі заходи спрямовуються на: 1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; 2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними; 3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці. До заходів щодо сприяння зайнятості населення відносяться: 1) професійна орієнтація та професійне навчання; 2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних; 3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи; 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається; 5) сприяння зайнятості інвалідів; 6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру.

Уповноважені суб'єкти владних повноважень з питань зайнятості забезпечують *організацію та реалізацію державних цільових програм*, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів. Розпорядники коштів, зазначені у державних цільових програмах, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектах, подають до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, перелік роботодавців, які залучені до реалізації таких програм та проектів.

Слід також відзначити, що для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує *надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій* з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики. Безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності.

З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та *одноразова адресна допомога* у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку та за переліком професій (спеціальностей), затверджених Кабінетом Міністрів України. У разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність (ст. 28 Закону України «Про зайнятість населення»).

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 29) передбачає, що студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на на-

ступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час (до шести місяців із записом у трудовій книжці) з метою набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Також *окремі гарантії з питань зайнятості* стосуються осіб віком старше 45 років. Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Особи, які шукають роботу, можуть залучатися до *громадських робіт*. Закон України «Про зайнятість населення» передбачає, що громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах. З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця. При цьому оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди.

Належна організація зайнятості та працевлаштування пов'язана з професійною орієнтацією та професійним навчанням осіб, які шукають роботу. *Професійна орієнтація населення* – комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, вияв-

лення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

Професійне навчання – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Законом України «Про зайнятість населення» передбачено, що роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен місяць, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію. Порядок надання роботодавцю права на зменшення розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та зарахування стажу особам, працевлаштованим відповідно до цієї частини, затверджується Кабінетом Міністрів України.

В юридичній літературі немає однозначних підходів до розуміння сутності «працевлаштування». В. В. Безусий визначає працевлаштування як «діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та інших посередницьких органів,

спрямовану на підшукування роботи особам, що її шукають, а також діяльність останніх по самостійному підшукуванню собі місця роботи»¹⁶³. Більш доречною є позиція С. В. Попова, на думку якого під працевлаштуванням слід розуміти «спосіб сприяння досягненню повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави»¹⁶⁴. Також С. В. Попов підкреслює, що працевлаштування може здійснюватися у двох основних формах – сприяння громадянам у пошуку роботи; забезпечення роботою. Першою формою є сприяння громадянам у пошуку роботи, що поширюється на всіх громадян, які в пошуку роботи вдаються до сприяння органів з працевлаштування. Друга форма – це забезпечення роботою, що має відношення тільки до окремих категорій осіб (інвалідів, неповнолітніх та інших громадян, які працевлаштовуються у рахунок установлених квот)¹⁶⁵. Більш коректним є виділення таких організаційно-правових форм працевлаштування, як: 1) самостійне працевлаштування шляхом звернення до роботодавця; 2) звернення до уповноважених суб'єктів з питань сприяння у працевлаштуванні (наприклад, органи зайнятості, кадрові агентства тощо). Окремою специфічною організаційно-правовою формою працевлаштування є працевлаштування осіб, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, особи з інвалідністю, неповнолітні тощо).

¹⁶³Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Харківський нац. ун-т внутрішніх справ / В. В. Безусий. – Х., 2007. – С. 15.

¹⁶⁴Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 10.

¹⁶⁵Попов С. В. Вказана праця. – С. 10.

3.10. Соціальне страхування на випадок безробіття

Сучасний етап розбудови в Україні дієвої моделі зайнятості ґрунтується на основі соціального страхування на випадок безробіття¹⁶⁶. Це один з основних видів соціального страхування, у межах якого забезпечується реалізація громадянами права на зайнятість та працевлаштування. Страхування на випадок безробіття здійснюється за принципами: надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав; обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, за цивільно-правовим договором, військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби), осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців, а також добровільності такого страхування громадянами України, які працюють за межами України, членами особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками; цільового використання коштів страхування на випадок безробіття; солідарності та субсидування; обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг; паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держав, представників застрахованих осіб та роботодавців; диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття; законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.

За змістом Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» *соціальне страхування на випадок безробіття* – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з неза-

¹⁶⁶Юровська В. В. Правове регулювання відносин в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / В. В. Юровська. – Х., 2005. – С. 5–7.

лежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.¹⁶⁷

Соціальному страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених трудовим законодавством, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби), особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи – підприємці. Слід підкреслити, що особам, які підлягають страхуванню на випадок безробіття, видається свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є єдиним для всіх видів соціального страхування.

Крім застрахованих осіб, право на забезпечення та соціальні послуги має також молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних. Члени особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками, громадяни України, які працюють за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають, мають право на забезпечення за умови сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. Працюючі пенсіонери у разі звернення до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право на соціальні послуги щодо пошуку підходящої роботи, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також на інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням профілактичні заходи.

¹⁶⁷ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02 березня 2000 року № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.

Основними видами соціального захисту (забезпечення та соціальних послуг) у системі соціального страхування на випадок безробіття є: допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні; професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях; профорієнтація; пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних; надання роботодавцям, які працевлаштовують окремі вразливі категорії громадян у сфері зайнятості, компенсації; надання роботодавцям – суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації у порядку, передбаченому законом; надання громадянам віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, та підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Також варто зауважити, що при виникненні страхового ризику Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття може здійснювати заходи, спрямовані на запобігання настанню страхових випадків, у межах коштів, передбачених бюджетом Фонду на такі цілі. До *профілактичних заходів* належать: фінансування витрат роботодавця на оплату праці працівників, яких з метою запобігання вивільненню тимчасово переведено за їх згодою на іншу роботу (до 6 місяців протягом року) за умови збереження за ними основного місця роботи; фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи; інші профілактичні заходи, визначені правлінням Фонду.

Страхування на випадок безробіття здійснюється за *принципами*:

1) надання державних гарантій реалізації застрахованими особами

своїх прав; 2) обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, за цивільно-правовим договором, військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби), осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців, а також добровільності такого страхування громадянами України, які працюють за межами України, членами особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками; 3) цільового використання коштів страхування на випадок безробіття; 4) солідарності та субсидування; 5) обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг в обсягах, передбачених Законом; 6) паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців; 7) диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття.

Розмір і порядок матеріального забезпечення на випадок безробіття залежить від розміру страхових внесків та страхового стажу застрахованої особи, тобто період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню на випадок безробіття та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем страхові внески в сумі не менш як мінімальний страховий внесок, крім випадків, передбачених абзацом другим цієї частини. Період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, отримання виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, крім пенсій (за винятком пенсії по інвалідності) та виплат за страхуванням на випадок безробіття, включається до страхового стажу як період, за який сплачено страхові внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору (контракту) до набрання чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безро-

бітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Таке право зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна. Поважними причинами є: навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання; строкова військова служба; здійснення догляду непрацюючою працездатною особою за інвалідом I групи або дитиною-інвалідом віком до 18 років, а також за пенсіонером, який за експертним медичним висновком потребує постійного стороннього догляду, та інші поважні причини, передбачені законодавством України.

Право на допомогу по безробіттю мають також застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7 і 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, особи, зазначені у частині другій статті 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі.

Допомога по безробіттю виплачується з 8 дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. Однак особам, зазначеним у частині другій статті 22 цього Закону, допомога по безробіттю виплачується у мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду. Допомога по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин, призначається відповідно до частин першої та другої цієї статті, і її виплата починається з 91-го календарного дня.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, а для осіб,

зазначених у частині другій статті 6 цього Закону, – 180 календарних днів. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

У разі чергового визнання в установленому порядку застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачується допомога по безробіттю, тривалість її виплати враховується сумарно. У разі зміни застрахованою особою місця проживання виплата допомоги по безробіттю продовжується після реєстрації її в установленому порядку як безробітного за новим місцем проживання. Допомога по безробіттю може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності безробітними, які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, крім осіб, зазначених у частині другій статті 6 цього Закону. Ця допомога виплачується особам, яким виповнилося 18 років, за їх бажанням.

Застрахованим особам, зазначеним у частині першій статті 22 цього Закону, розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від страхового стажу: до 2 років – 50 відсотків; від 2 до 6 років – 55 відсотків; від 6 до 10 років – 60 відсотків; понад 10 років – 70 відсотків. Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків; у подальшому – 70 відсотків.

У середньомісячну заробітну плату (дохід) для обчислення допомоги по безробіттю включаються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески, які підтверджуються даними Єдиного державного реєстру застрахованих осіб Пенсійного фонду України. Допомога по безробіттю не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності здійснюється у розмірі допо-

моги по безробіттю, нарахованої відповідно до цієї статті, у розрахунку на рік. Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, за погодженням з правлінням Фонду.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачені *підстави для припинення, скорочення чи відкладення виплат* матеріального забезпечення на випадок безробіття. Виплата допомоги по безробіттю *припиняється* у разі: 1) працевлаштування безробітного; 2) поновлення безробітного на роботі за рішенням суду; 3) вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва; 4) відрядження з навчального закладу; 5) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу; 6) набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі безробітного або направлення його за рішенням суду на примусове лікування; 7) призначення чи отримання права на призначення пенсії за віком, у тому числі на пільгових умовах, пенсії за вислугу років або досягнення особою встановленого законом пенсійного віку; 8) призначення виплати на підставі документів, що містять неправдиві відомості; 9) подання письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 10) подання письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості; 11) зміни місця проживання; 12) закінчення строку їх виплати; 13) зняття з обліку за невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості 30 і більше календарних днів; 14) відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або від двох пропозицій проходження професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості, у тому числі осіб, які вперше шукають роботу та не мають професії (спеціальності); 15) відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості; 16) смерті безробітного.

Виплата допомоги по безробіттю припиняється на період призначення безробітній жінці допомоги по вагітності та пологах, допомоги по догляду безробітним за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Законом також передбачено, що відповідна виплата у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відкладається на строк, що дорівнює періоду, протягом якого застрахованій особі відповідно до законів надається вихідна допомога або інші виплати при звільненні з підприємств, установ і організацій або закінченні строку повноважень за виборною посадою, що забезпечують часткову або тимчасову компенсацію втраченого заробітку.

Тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації *скорочується* на строк до 90 календарних днів у разі: 1) звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін (на 90 календарних днів); 2) звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (на 90 календарних днів); 3) приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу (у тому числі за межами України) або здійснення іншої діяльності за винагороду в період одержання допомоги по безробіттю; 4) порушення умов і строку реєстрації та перереєстрації як безробітного, а також недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню; 5) перереєстрації безробітного, який був знятий з обліку за невідвідування державної служби зайнятості більше 30 календарних днів без поважних причин та не сприяв своєму працевлаштуванню; 6) припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

Суми матеріального забезпечення на випадок безробіття, що належать безробітному відповідно до цього Закону і залишилися недоодержаними у зв'язку з його смертю, виплачуються непрацездатним особам, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання.

3.11. Правовий статус безробітного у трудовому праві

Сучасна модель зайнятості та працевлаштування в Україні передбачає надання підтримки особам, які втратили роботу та визнані у встановленому порядку безробітними. Адже, як доречно зазначається в юридичній літературі, безробіття – це явище, притаманне будь-якій сучасній державі. Водночас це негативне явище, яке завдає велику шкоду суспільству, державі та окремій особі, з яким кожна держава повинна боротися, застосовуючи як правові, так і економічні й соціальні механізми. Багато людей, які залишились без роботи, зазнають психологічного шоку: насамперед страждає їхня людська гідність, оскільки вони відчують себе непотрібними суспільству та сім'ї¹⁶⁸.

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 1) передбачає, що *безробітний* – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи. Отже, основними ознаками безробітного є такі: 1) фізична особа віком від 15 до 70 років; 2) відсутність роботи та заробітку або інших доходів для існування; 3) готовність приступити до роботи; 4) належним чином зареєстрована у статусі безробітного.

Варто зауважити, що *статусу безробітного* може набути: 1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших, передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи; 2) інвалід, який не досяг встановленого пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу; 3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників. Такий статус надається особам за їх особистою заявою у разі відсут-

¹⁶⁸ Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... докт юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 14.

ності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

До *основних прав безробітного* можна віднести наступні: 1) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції: послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру; консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії); інформації про свої права та обов'язки як безробітного; відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі; 2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги; 3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах; 4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний. Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці. Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а

для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Допомога по частковому безробіттю надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли: зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, ділянці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, в якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, ділянки, в яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць; зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними. Про можливе зупинення (скорочення) виробництва роботодавця зобов'язаний повідомляти територіальний орган письмово за формою та у строки, визначені центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, сплачували

страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць. Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли: 1) зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин; 2) є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах; 3) працівник: відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем); працює на підприємстві за сумісництвом; проходить альтернативну (невійсько-ву) службу.

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з фінансових можливостей, і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року. У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору протягом шести місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги), з дня закінчення виплати допомоги з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів України про працю, кошти повертаються в повному обсязі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Підприємство не може звернутися за наступним одержанням з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на ви-

падок безробіття коштів для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю раніше ніж через рік після закінчення строку виплати допомоги по частковому безробіттю.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (ст. 22) передбачає, що *право на допомогу по безробіттю* з восьмого дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості та залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених пунктами 3, 4, 7 і 8 ст. 40, ст.ст. 41 і 45 КЗпП України мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі. Принагідно відзначити, що застрахованим особам розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу) залежно від страхового стажу: до 2 років – 50 відсотків; від 2 до 6 років – 55 відсотків; від 6 до 10 років – 60 відсотків; понад 10 років – 70 відсотків. Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків; у подальшому – 70 відсотків.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (ст. 18-1) передбачає, що інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний. Рішення про визнання інваліда безробітним і взяття його на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання інваліда на підставі поданих ним рекомендації МСЕК та інших, передбачених законодавством документів. Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК,

наявних у інваліда кваліфікації та знань, з урахуванням його побажань, а також може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку.

До основних обов'язків безробітного слід віднести наступні: 1) самостійно або за сприяння територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснювати активний пошук роботи, який полягає у вжитті цілеспрямованих заходів до працевлаштування, зокрема взяття участі у конкурсних доборах роботодавців; 2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний у визначений і погоджений з ним час, але не рідше ніж один раз на тридцять календарних днів; 3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення; 4) інформувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом трьох робочих днів про обставини припинення реєстрації. Відповідальність за достовірність поданих до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, даних та документів, на підставі яких приймається рішення щодо реєстрації безробітного та призначення матеріального забезпечення, надання соціальних послуг, покладається на зареєстрованого безробітного.

Припинення реєстрації безробітного провадиться з таких підстав, як: 1) зайнятості особи; 2) поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили; 3) подання безробітним особисто письмової заяви про зняття його з реєстрації як безробітного або відмови від її послуг; 4) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи, а для безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), дворазової відмови від пропонування про-

ходження професійного навчання; 5) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 6) припинення професійного навчання за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, без поважних причин; 7) невідвідування без поважних причин територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (наявність поважних причин підтверджується відповідними документами); 8) встановлення факту подання особою недостовірних даних та документів, на підставі яких було прийнято рішення про надання їй статусу безробітного, призначення (виплати) матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг; 9) встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг); 10) набрання законної сили вироком суду про засудження особи до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням); 11) вступу на навчання за денною формою; 12) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу; 13) досягнення особою встановленого пенсійного віку або призначення пенсії на пільгових умовах, або за вислугу років; 14) подання заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку або тривалістю, визначеною у медичному висновку; 15) смерті безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним; 16) з дня видачі довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією з висновками про визнання особи нездатною до трудової діяльності; 17) з інших підстав, передбачених порядком реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.

3.12. Відповідальність за порушення законодавства з питань зайнятості населення

Державний контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення здійснює уповноважений орган з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення та центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в межах їх повноважень. Громадський контроль у сфері зайнятості населення здійснюють професійні спілки та їх об'єднання, роботодавці та їх об'єднання.

Чинним законодавством України передбачено не лише права, гарантії та обов'язки сторін у відносинах щодо зайнятості та працевлаштування, а й відповідальність за порушення вимог законодавства. В теорії трудового права прийнято виділяти матеріальну та дисциплінарну відповідальність, як види трудової відповідальності. Крім того, порушення норм трудового законодавства можуть мати ознаки правопорушень, за які передбачається адміністративна та кримінальна відповідальність.

Останні зміни у законодавстві України в сфері зайнятості і працевлаштування свідчать про тенденції щодо посилення відповідальності за порушення встановлених норм. Серед новел прийнятих змін до законодавства треба назвати запровадження більш жорстких санкцій за неформальний характер зайнятості, що має наслідком порушення прав працівників у сфері соціального захисту, зокрема щодо пенсійного забезпечення, захисту від безробіття, а також у сфері соціально-трудових гарантій щодо відпусток, забезпечення у випадку тимчасової втрати працездатності тощо. Варто зазначити, що суб'єктами юридичної відповідальності є як посадові особи роботодавців, так і самі роботодавці як юридичні особи.

Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Так, згідно з положеннями статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контрак-

ту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Разом з тим, статтею 265 Кодексу законів про працю України передбачено відповідальність роботодавців. Так, юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

1) фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

2) порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

3) недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

4) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – четвертим частини другої цієї статті – у розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 ГК України. Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації. Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Законодавство також передбачає посилені фінансові санкції за порушення норм щодо працевлаштування, зокрема суб'єктами, які надають посередницькі послуги з пошуку роботи, за відмову у працевлаштуванні окремих категорій осіб, наприклад, інвалідів, за застосування праці іноземців без відповідного дозволу тощо. Так, статтею 53 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено, що:

1) у разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

2) у разі провадження суб'єктом господарювання діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном без отримання відповідної ліцензії або наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без отримання відповідного дозволу стягується штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

3) у разі неподання або порушення порядку подання суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, відповідно до цього Закону відомостей про працевлаштованих ним осіб стягується штраф у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

4) у разі застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця: на умовах трудового або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, стягується штраф за кожну особу у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення; на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем, стягується штраф за кожну особу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

5) у разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання даних щодо запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення, стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

6) у разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, вимог частини другої статті 37 цього Закону, тобто надання таких послуг на платній основі, стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

7) у разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, вимог цього Закону та Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Слід також зазначити, що штрафи, накладення яких передбачено статтею 53 Закону України «Про зайнятість населення», є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 ГК України. Штрафи, зазначені у частинах другій – сьомій цієї статті, накладаються уповноваженим органом з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. У разі несплати (відмови від сплати) протягом місяця передбачених цією статтею штрафів їх стягнення здійснюється в судовому порядку. Суми штрафів, зазначених у частинах другій, п'ятій та шостій цієї статті, зараховуються до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, а ті, що зазначені у частинах третій, четвертій, сьомій та восьмій, – до державного бюджету.

Посадові особи суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, які порушили вимоги законодавства під час надання таких послуг, несуть відповідальність згідно із законодавством. Невиконання суб'єктом господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, вимог законодавства під час надання таких послуг є підставою для прийняття рішення про припинення діяльності або анулювання ліцензії органом ліцензування.

Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Визначте місце соціального партнерства у трудовому праві.
2. Перерахуйте ознаки галузевої угоди.
3. Розкрийте порядок ведення колективних переговорів при укладенні територіальної угоди.
4. Розкрийте процедуру виконання колективного договору.
5. Що таке зайнятість населення?

6. Які гарантії мають громадяни з питань зайнятості?
7. Що таке соціальне страхування на випадок безробіття?
8. Які повноваження має Державна служба зайнятості?
9. Які права має безробітний?

Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.
2. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. – 464 с.
3. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монографія / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.
4. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Пресс», 2012. – 340 с.
5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8 вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.
6. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.
7. Трудове право: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.
8. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.
9. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю. М. Щотова. – К., «Генеза», 2013. – 360 с.
10. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсма-

ном В.Б., Денісовою Л.Л, Папієвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.09.2015 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 – № 28. – Ст. 255.

7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

8. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

9. Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254.

10. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 лютого. – № 40.